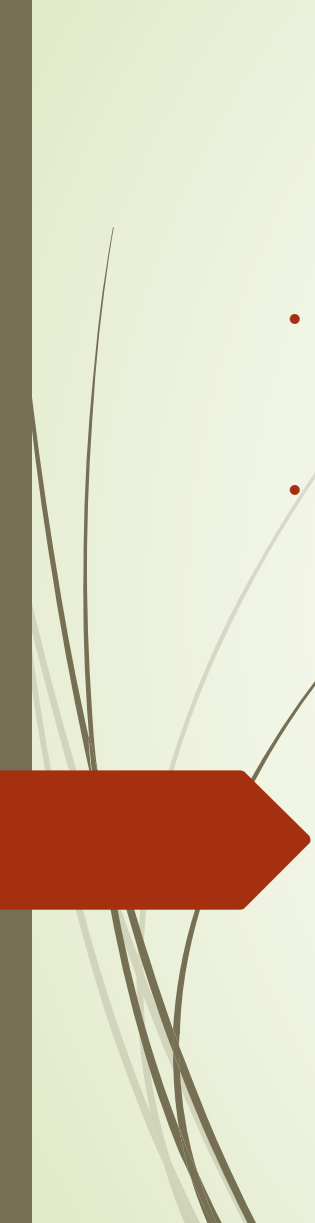


İnsan Kaynakları Planlaması




- 
- *Plan, bugünden başlayarak gelecekte ulaşmaya çalıştığımız hedeflerin ya da gerçekleştirmek istediklerimizin kararlaştırılmasıdır.*
 - *Planlama, “bazı amaçlara ulaşmak için gelecekte uygulanacak bir dizi kararları hazırlamaktan oluşan bir süreçtir” (Akt. Adem, 1997)*
 - *Planlama geleceğe yönelik bir çalışmadır.*
 - *Amaç belirlendiğine göre tartışılmış bir süreçtir.*
 - *Birbirine bağlı bir dizi karar almayı gerektirir.*
 - *Planlama, kaynaklar sınırlı olduğu için maliyetleri dikkate alması gerekir.*

Planlama belli bir konuda aşağıdaki sorulara yanıt arama çabasıdır:

- ▶ Ne yapılacak?
- ▶ Ne zaman yapılacak?
- ▶ Nasıl yapılacak?
- ▶ Nerede yapılacak?
- ▶ Kim tarafından yapılacak?
- ▶ Neden yapılacak?
- ▶ Hangi maliyetle yapılacak?
- ▶ Hangi sürede yapılacak?

Planlamanın özellikleri

- *Planlama bir seçim ve tercih sürecidir.*
- *Planlama bir karar sürecidir.*
- *Planlama geleceğe dönüktür.*
- *Planlama kapsamlı ve devamlı bir faaliyettir.*

- 
- **İnsan kaynakları planlaması** bir örgütün mevcut durumda sahip olduğu personel kapasitesini değerlendirme ve gelecekteki personel ihtiyacını tahmin etme, ihtiyaç duyulan personelin tam sayısını ve tipini gösterecek programların planlanması sürecidir.
 - İnsan kaynakları planlamasının temel amacı, gereken sayıda ve nitelikte insan kaynağını, istenen zamanda ve yerde hazır bulundurma uğraşına veri sağlamaktır.

İnsan Kaynakları Planlamasında Rol Oynayan Çevresel Etmenler

- **Dış Çevresel Etmenler**

Örgütü kuşatan çevrenin analiz edilmesidir. Devlet düzenlemeleri, ekonomik koşullar, coğrafi etmenler, rekabet koşulları, işgücü yapısı

- **İç Çevresel Etmenler**

İş ve yetenekler, örgütsel yeterlikler örgütü etkileyen iç çevresel etmenler arasındadır. Örgütün yeni faaliyet alanlarına girmesi, üretim biçimini ve yapısını değiştirmesi gibi kararlar insan kaynakları planları üzerinde etkilidir.

İnsan Kaynağı Planlama Süreci

- *İnsan kaynağı arzını belirlemek*
- *İnsan kaynağı ihtiyacını belirlemek*
- *İnsan kaynağı arzını ve talebini karşılaştırıp planın hazırlanması*

İnsan kaynağı arzını belirlemek

Örgütte çalışan personel durumunu nitelik ve nicelik olarak inceleme sürecidir. Amaç, planlanan dönemde tahmin edilen insan kaynağı hareketlerinin örgütte bulunan insan kaynağı ile karşılanıp karşılanamayacağını belirlemektir.

1. Örgüt Şeması
2. İnsan Kaynağı Envanteri
 - İnsan kaynağı beceri envanteri
 - İnsan kaynağı genel envanteri
3. Personel Devir Oranı
4. Devamsızlık Oranı

İnsan Kaynağı İhtiyacının Belirlenmesi

Örgütün insan kaynağının belirlenmesi sürecinde örgütte şimdi ve gelecekte yapılacak işler için hangi nitelikte ve sayıda insan kaynağına ihtiyaç duyulacağını belirlemesidir. Mevcut insan kaynağı ile gereken insan kaynağı arasındaki fark belirlenmeye çalışılır.

- Gerçek personel ihtiyacı
- Yedek personel ihtiyacı
- Ek personel ihtiyacı
- Yeni personel ihtiyacı

İnsan Kaynağı İhtiyacını Tahmini

- *Sezgisel Yöntemler*
- *Aşağıdan yukarıya öngörü yöntemi*
- *Yukarıdan aşağıya öngörü yöntemi*
- *Sayısal Yöntemler*

Arz ve İhtiyacının Karşılaştırılıp Planlarının Hazırlanması

Bu aşamada mevcut çalışan sayısı ile gelecekte olması muhtemel çalışan sayısı karşılaştırılarak tedbir almaya çalışılır. İleriye yönelik bir insan kaynağı eylem planı oluşturulur.

► *İnsan kaynakları arzının gereksiniminden az olması ile insan kaynakları arzının ihtiyaçtan fazla olması durumunda yönetimin vereceği kararlar farklılık gösterecektir.*

İnsan kaynakları arzının gereksiniminden az olduğu bir durumda, işletmenin amaçlarını gerçekleştirmek için mevcut personelin eğitilmesi, vardiya sayısının artırılması ya da fazla mesai gibi seçenekler uygulamaya sokulabileceği gibi yeni personel alımı da tercih edilebilir.

İnsan kaynakları arzının gereksiniminden fazla olması durumunda ise, fazla personelin maliyeti ile elden çıkarmanın maliyeti incelenir, işletmenin amaçlarında değişikliğe gidilip gidilemeyeceği ve öngörülen dönem içinde iş hacminde oluşabilecek artışlar, göz önüne alınarak karar verilmesi gerekir.

İnsan kaynakları arz ve gereksiniminin karşılaştırılması ve değerlendirilmesi sonucunda eğer varsa yükseltim planları ve kariyer planlarında gerekli değişiklikler yapılır.



Yararlanılan Kaynaklar

Adem, M (1997). *Eđitim Planlaması*. Ankara: Şafak Matbaacılık.

Geylan, R. (Eds.) (2013). *Örgütlerde İnsan Kaynakları Yönetimi*. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2846

Özdemir, M. (2014). *Eđitim Örgütlerinde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık